

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang.
2. Sebagian besar pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang menyenangi pekerjaannya dikarenakan gaji yang diterima dirasa cukup, kesempatan promosi yang dirasakan adil bagi pegawai, adanya pemberian tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja yang dapat diterima serta adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik. Aspek kepuasan kerja yang dominan adalah gaji yang diterima.
3. Sebagian besar pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang memiliki skor *job insecurity* yang rendah. Kategori rendah mengandung arti sebagian besar pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota tidak mengalami ketakutan kehilangan pekerjaan dikarenakan redundansi, pemberhentian, pemecatan dan perundangan yang terjadi dalam bekerja dan ketakutan kehilangan nilai dalam pekerjaan. Aspek *job insecurity* yang dominan adalah ketakutan kehilangan pekerjaan.

## 5.2. Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran terkait dengan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

### 5.2.1. Saran Metodologis

Berkenaan dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang maka peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kepuasan kerja diharapkan lebih mendalami faktor- faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja.
2. Berkaitan dengan perbedaan hasil penelitian dengan studi pendahuluan dimana pada saat studi pendahuluan didapatkan data dan informasi bahwa kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang cukup rendah. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak Satpol PP Kota Padang berada pada kategori tinggi, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya lebih menggali informasi mengenai indikasi yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai kepuasan kerja di instansi atau perusahaan diharapkan untuk dapat memantau langsung pada saat data didistribusikan agar tidak terjadi hal- hal yang tidak diinginkan,

seperti pegawai tidak mengisi kuisioner dengan benar atau asal mengisi kuisioner.

### 5.2.2. Saran Praktis

Beberapa saran praktis untuk penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil penelitian setiap aspek dari variabel memiliki rata- rata yang berbeda- beda. Nilai rata- rata aspek hubungan dengan supervisi atau atasan lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata- rata aspek lainnya. Hal ini berarti masih ada pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang yang memiliki kepuasan kerja rendah yang disebabkan oleh hubungan dengan atasan atau supervisi yang tidak baik. Oleh karena itu diharapkan instansi dapat memberikan pelatihan kepemimpinan efektif dalam organisasi dan pelatihan *effective interpersonal skills* untuk seluruh pimpinan atau komandan pleton Satpol PP Kota Padang.
2. Nilai rata- rata dari aspek *job insecurity* tertinggi adalah ketakutan kehilangan pekerjaan. Artinya secara umum masih terdapat pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang mengalami *job insecurity* berdasarkan ketakutan kehilangan pekerjaan dalam bekerja. Oleh karena itu, diharapkan pihak instansi segera memberikan kejelasan dan kepastian terhadap masa depan pekerjaan pegawai kontrak Satpol PP Kota Padang.